

مفاهيم هامة عن (ضريبة المرتبات ومافي حكمها)

- وكعادتنا بتأصيل النص القانوني وما يرتبط به من تفسيرات واحكام ...
- نبدأ بتعريفات المرتب ومافي حكمه واسترشدنا في ذلك بالعالم الجليل الأستاذ الدكتور :
زكريا محمد بيومي رحمه الله
في موسوعته الرائعة بتلخيص بما قل ودل وليس بما قل وأخل كما يلي :
- المرتب:
ما يتقاضاه العامل بشكل شهري مقابل ما يؤديه من أعمال لحساب جهة العمل وتحت إشرافها .
- الأجور :
ما يتقاضاه العامل عن العمل اليدوي الذي يؤديه لحساب الغير تحت إشرافه وتوجيهه ويدفع علي فترات دورية متقاربة يوميا او اسبوعيا او كل عشرة ايام (كأجور عمال المياومة) .
- المكافأة :
ما يتقاضاه العامل نظير أي اعمال اضافية يقوم بها وتعتبر مكملة للعمل الاصلي ومن أمثلتها مكافأة تميز الاداء والمكافآت التشجيعية ومكافأة حضور الجلسات .. الخ
- الحوافز :
ما يتقاضاه العامل نظير تحقيق اهداف محددة من عمله لدي جهة عمله مثل حوافز الانتاج .
- العمولات :
ما يتقاضاه عمال البيع وغيرهم نظير أعمال محددة وتصرف بنسبة او مبلغ معين عند تحقيق معدلات مبيعات ،،،
- المنح :
عطايا تُمنح للعامل من جهة عمله التي يعمل لحسابها مثل منح الاعياد والمناسبات ومنحة عيد العمال ،،، الخ.
- الاجر الاضافي :
ما يتقاضاه العامل نظير عمله خارج أوقات العمل الرسمية .
- البدلات :
ما يتقاضاه العامل مقابل ظروف محددة يتعرض لها بمناسبة أداء عمله مثل بدل طبيعة العمل وبدل التمثيل وبدل العدوي ،،، الخ
- المزايا النقدية والعينية :
ما يتقاضاه العامل في صورة نقدية او عينية كمنافع او خدمات ، ولاتكون عوضا عن نفقات فعلية تكبدها العامل في سبيل أداء عمله ، وتمثل منفعة شخصية له .
- الأنصبة في الارباح :
ما يتقاضاه العامل كنصيب من الارباح التي حققتها جهة عمله وفق قرار رب العمل أو وفقاً للقانون .
- الحصص :
ما يتقاضاه العامل علي أساس نسبة معينة من الارباح كأجر أو كجزء من أجره عن عمله ، كنسبة أو علاوة علي نسبة من الارباح أو كمية منتجات ،،، الخ .
- ما في حكم المرتب :
ما يتقاضاه العامل من إيرادات دورية تتخذ شكل مرتبات مثل الوهبة والبقيش ومقابل الخدمة الذي يُمنح لعمال الاماكن السياحية والمقاهي ،،، الخ .

-
- وبالرجوع لسريان الضريبة كما ورد بالنص القانوني الوارد بالقانون 91 لعام 2005 حيث تنص المادة 9 بسريان الضريبة على المرتبات وما في حكمها على النحو الآتي :
 - 1- كل ما يستحق للممول نتيجة عمله لدى الغير بعقد أو بدون عقد بصفة دورية أو غير دورية، وأيا كانت مسميات أو صور أو أسباب هذه المستحقات، وسواء كانت عن أعمال أدت في مصر أو في الخارج ودفع مقابلها من مصدر في مصر، بما في ذلك الأجور والمكافآت والحوافز والعمولات والمنح والأجور الإضافية والبدلات والحصص والأنصبة في الأرباح والمزايا النقدية والعينية بأنواعها.
 - 2- ما يستحق للممول من مصدر أجنبي عن أعمال أدت في مصر.
 - 3- مرتبات ومكافآت رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة في شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام من غير المساهمين.
 - 4- مرتبات ومكافآت رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة والمديرين في شركات الأموال مقابل عملهم الإداري.
 - أي أن المشرع بالقانون لم يفرق بين العمالة الدائمة المؤمن عليها وبين العمالة المؤقتة أو عمال المياومة كما بالقوانين السابقة حتي القانون 157 لعام 1981 وتعديلاته.
 - أما الضريبة القطعية بسعر 10% فهي لما يتم الحصول عليه من غير جهة العمل الاصلية ، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 11 قانون 91 لعام 2005 كما يلي:
 - استثناءً من أحكام المادة 8 من قانون الضريبة على الدخل ، تسري الضريبة على المبالغ التي يحصل عليها المقيمون من غير جهات عملهم الاصلية وذلك بسعر 10% بغير أي تخفيض لمواجهة التكاليف ودون إجراء أي خصم آخر.
 - ولا يخضع للضريبة مانصت عليه المادة رقم 12 وهي :
 - 1- المعاشات.

- 2- مكافآت نهاية الخدمة.
- بالإضافة الي البنود السبعة للإعفاءات من الضريبة الواردة علي سبيل الحصر بالمادة رقم 13، مع عدم الإخلال بالإعفاءات الضريبية الأخرى المقررة بقوانين خاصة .
- والتي تنص على :
 - 1- مبلغ 9000 جنيه إعفاءً شخصياً سنوياً للممول.
 - 2- اشتراكات التأمين الاجتماعي وغيرها مما يستقطع وفقاً لأحكام قوانين التأمين الاجتماعي أو أية نظم بديلة عنها.
 - 3- اشتراكات العاملين في صناديق التأمين الخاصة التي تنشأ طبقاً لأحكام قانون صناديق التأمين الخاصة الصادر بالقانون رقم 54 لسنة 1975.
 - 4- أقساط التأمين على الحياة والتأمين الصحي على الممول لمصلحته أو مصلحة الزوج أو أولاده القصر، وأية أقساط تأمين لاستحقاق معاش.
 - 5- المزايا العينية الجماعية التالية:
 - (أ) الوجبة الغذائية التي تصرف للعاملين.
 - (ب) النقل الجماعي للعاملين أو ما يقابله من تكلفة.
 - (ج) الرعاية الصحية.
 - (د) الأدوات والملابس اللازمة لأداء العمل.
 - (هـ) المسكن الذي يتيح رب العمل للعاملين بمناسبة أداؤهم للعمل.
 - 6- حصة العاملين من الأرباح التي يتقرر توزيعها طبقاً للقانون
 - 7- ما يحصل عليه أعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي والمنظمات الدولية وغيرهم من الممثلين الدبلوماسيين الأجانب وذلك في نطاق عملهم الرسمي بشرط المعاملة بالمثل وفي حدود تلك المعاملة.
 - ويشترط لتطبيق الإعفاء المنصوص عليه في البندين (3) ، (4) ألا تزيد جملة ما يعفى للممول على 15% من صافي الإيراد أو عشرة آلاف جنيه أيهما أقل، ولا يجوز تكرار إعفاء الاشتراكات والأقساط المنصوص عليها في هذين البندين ضمن أي دخل آخر منصوص عليه في المادة (6) من هذا القانون.
 - 8- بالفقرة (ب) من المادة رقم 31 من قانون الإجراءات الضريبية الموحد رقم 206 لعام 2020 أقرت التزام أصحاب الأعمال والملتزمون بدفع الإيرادات الخاضعة للضريبة على المرتبات وما في حكمها بما في ذلك الشركات والمشروعات المقامة بنظام المناطق الحرة بتقديم الآتي :
 - أ- إقرار ربع سنوي إلى مأمورية الضرائب المختصة في يناير وأبريل ويوليو وأكتوبر من كل عام على النموذج المعد لهذا الغرض، موضحاً به عدد العاملين وبياناتهم كاملة، وإجمالي المرتبات وما في حكمها المنصرفة لهم خلال الثلاثة أشهر السابقة، والمبالغ المستقطعة تحت حساب الضريبة والمبالغ المسددة عن ذات المدة، وصورة من إيصالات السداد، وبيان بالتعديلات التي طرأت على هؤلاء العاملين بالزيادة أو النقص.
 - ب- إعطاء العامل بناء على طلبه كشفاً يبين فيه اسمه ثلاثياً ومبلغ ونوع الدخل وقيمة الضريبة المحجوزة.
 - ج- إعداد إقرار ضريبي بالتسوية النهائية في نهاية السنة وتقديمه لمأمورية الضرائب المختصة خلال شهر يناير من كل سنة، موضحاً به إجمالي الإيرادات التي تقاضاها العامل خلال السنة مخصوماً منها جميع الاستقطاعات والإعفاءات المقررة قانوناً، وعلى صاحب العمل أو الملتزم بدفع الإيراد سداد ما يستحق من فروق الضريبة، إن وجدت، دون الإخلال بحقه في الرجوع على العامل بما هو مدين به.
- أي أن بالنسبة لهذه الضريبة :
 - 1- تسري علي كل ما يتقاضاه العامل (الممول) نتيجة عمله لدي الغير بعقد أو بدون عقد ، وسواء بصفة دورية أو غير دورية.
 - 2- يطبق مبدأ الإقامة بالنسبة للأعمال المؤداة بمصر سواء كان مصدر الدخل مصرية أو أجنبية.
 - 3- يتم مراعاة مصدر الدخل الناتج سواء من خزانة عامة أو خاصة مصرية دون النظر الي جنسية مستحق الإيراد أو مكان أداء الخدمة بمصر أو خارجها ، وبالطبع يجب أيضاً مراعاة أحكام إتفاقيات تجنب الازدواج الضريبي .
 - 4- لم يفرق القانون 91 لعام 2005 في المعاملة لوعاء الضريبة علي المرتبات بين العمالة الدائمة المؤمن عليها والعمالة المؤقتة وعمال المياومة كما بالقوانين السابقة عليه .
 - 5- في الضريبة علي المرتبات وما في حكمها يتضح ويتجلى الفرق بين عدم الخضوع للضريبة والخضوع للضريبة والإعفاء من الضريبة .
 - 6- هام جداً :
- سمي الضريبة ليس ضريبة كسب العمل كما جرى العرف ، وكان بالقانون 14 لعام 1939 وإنما الضريبة علي المرتبات ومافي حكمها بداية من القانون 157 لعام 1981 حتى تاريخه.
- (رجب مهدي)